



Études de communication
langages, information, médiations

4 | 1983
Bulletin du CERTE n°4

LE CERTE Centre de Recherche en Techniques d'Expression

U.E.R. de lettres moderne. Université de Lille 3.



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/edc/3295>

DOI : 10.4000/edc.3295

ISSN : 2101-0366

Éditeur

Université Lille-3

Édition imprimée

Date de publication : 1 décembre 1983

Pagination : 5-6

ISSN : 1270-6841

Référence électronique

« LE CERTE Centre de Recherche en Techniques d'Expression », *Études de communication* [En ligne], 4 | 1983, mis en ligne le 24 avril 2012, consulté le 02 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/edc/3295> ; DOI : 10.4000/edc.3295

Ce document a été généré automatiquement le 2 mai 2019.

© Tous droits réservés

LE CERTE Centre de Recherche en Techniques d'Expression

U.E.R. de lettres moderne. Université de Lille 3.

UN CENTRE A CARACTERES SPECIFIQUES

- 1 La nature de notre discipline et la situation actuelle dans ce secteur de formation donnent à ce centre quelques caractères propres.
- 2 1ère spécificité :
le centre n'a pas pour fonction exclusive d'accueillir les enseignants chercheurs de l'Université, mais aussi les chargés de cours et des praticiens des T.E. beaucoup plus nombreux. Il n'accueille pas non plus uniquement des "spécialistes" des T.E. mais aussi des chercheurs d'autres disciplines qui se sentent concernés par les T.E. Ces différences d'intérêt et de statut doivent pouvoir être prises en compte dans le fonctionnement du centre.
- 3 2ème spécificité :
de petits groupes de collègues se sont progressivement constitués des réseaux de relation entre ces petits groupes issus de lieux différents se sont tissés sur des bases affinitaires ou méthodologiques ; l'objet du centre n'est pas de se substituer à eux mais d'être un lieu de rencontre entre eux, un lieu d'échange entre eux et d'autres groupes au delà de Lille.
- 4 3ème spécificité :
la diversité - et sans doute - la divergence, voire le conflit, est notre lot. Comment alors éviter l'issue, même lointaine, de la mort (exclusion ou silence... ou de l'esclavage (mainmise ou imposition...), ce qui, pour la question qui nous occupe revient à peu près au même. Les formes de cette dérive sont multiple et faciles à imaginer : les chercheurs contre les praticiens, ceux de l'U.E.R. contre ceux de l'I.U.T. universitaires contre chargés de cours, vraies T.E. contre fausses T.E... savoirs contre savoirs faire, sans compter les inévitables divergences méthodologiques et épistémologiques et autres "chiens de ma chienne que je lui garde..."

Bref, puisque le conflit est potentiellement au coeur de notre entreprise, comment faire qu'il ne nous paralyse pas mais qu'il soit, au contraire, gage d'un certain dynamisme ?

LES REGLES DE FONCTIONNEMENT DU CENTRE ET DU BULLETIN

- 5 On essaiera de s'en tenir ici à quelques règles formelles pour assurer un fonctionnement sans chef (ou troïka, collectif, A.G....) ni directions d'excellence : les activités du centre seront ce que chacun en fera ; peut-être pouvons nous espérer ainsi perdre moins de temps en conflits de pouvoir longs et stérile peut-être pouvons-nous espérer aussi décourager moins de bonnes volontés et d'enthousiasmes.

LES REUNIONS

- 6 - Elles doivent être fréquentes pour permettre la diversité des objets, des intervenants, des approches ; pour inscrire aussi l'absence inévitable plutôt que l'assiduité indéfectible comme principe de participation : peut-être pourrons nous éviter ainsi que se constitue un carré de piliers auprès desquels tous les autres ne peuvent bientôt plus se vivre que comme touristes ou visiteurs, dans un lieu dont tout leur indique qu'il n'est pas le leur.
- 7 - En début d'année/de trimestre, on propose quelques axes de travail non limitatifs et une série de dates. Ces dates sont autant de places libres. Elles appartiennent à celui ou à ceux qui s'y inscrivent les premiers et qui décident ainsi de l'objet précis de la réunion. Ils s'engagent alors :
- à prendre en charge - en appelant à l'aide si nécessaire - l'organisation de la réunion : envoi des convocations, etc
 - à ouvrir la séance par une intervention (orale ou écrite la sienne ou pourquoi pas, celle d'un conférencier qu'il invite...)

LES GROUPES DE TRAVAIL

- 8 Certains existent déjà. D'autres peuvent se créer. Nul besoin que ces groupes se lient ad vitam aeternam : ils durent autant que leur objet subsiste - ou que leurs membres le jugent bon - puisque c'est bien de cette façon que les choses se passent d'ordinaire.
- 9 Le centre n'a aucune décision à prendre à l'égard de ces groupes thèmes, ni leur composition... Il souhaite simplement être informé de leur existence et de leur objet.
- 10 Si les réunions du centre sont tout à fait ouvertes, celles des groupes de travail sont fermées pour préserver l'homogénéité nécessaire des équipes.

LE BULLETIN

Principe :

- 11 Est publié dans le bulletin tout ce qui lui parvient sous forme dactylographiée.

Corollaires :

1. Chacun publie sous sa responsabilité et n'engage que lui

2. Il accepte que son papier puisse faire l'objet d'une discussion au centre
3. Le bulletin accepte toute réponse ou complément que le papier susciterait
4. Les papiers publiés dans le bulletin peuvent être ensuite ailleurs ; l'auteur s'engage, en échange, à indiquer que le papier a fait l'objet d'une première publication dans le bulletin.

Organisation :

- 12 Chaque membre du centre est responsable, à tour de rôle, de la sortie d'un numéro du bulletin.

Rubriques :

- 13
 - Papiers de travail
 - Compte-rendu d'expériences (exercices, séances, modules. bibliographies,...)
 - Notes brèves
 - Informations (parutions, colloques, stages...)
 - Notes de lecture
 - Activités du centre (compte-rendu des réunions, calendrier, informations des groupes de travail...)

Périodicité :

- 14 3 numéros par an : Décembre - Mars - Juin.